

**IMPLEMENTASI PASAL 22-25 PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN  
TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR : PER. 02/MEN/III/2008  
TENTANG TATA CARA PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING  
DI PT. MEIJI INDONESIAN PHARMACEUTICAL INDUSTRIES**

**ARTIKEL ILMIAH**

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaan

Dalam Ilmu Hukum

OLEH:

**FAIQ RUKHULLOH**

**0910110151**



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**FAKULTAS HUKUM**

**MALANG**

**2013**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

IMPLEMENTASI PASAL 22-25 PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA  
DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR : PER. 02/MEN/III/2008 TENTANG TATA CARA PENGGUNAAN  
TENAGA KERJA ASING  
DI PT. MEIJI INDONESIAN PHARMACEUTICAL INDUSTRIES

Oleh:

**FAIQ RUKHULLOH**

**NIM. 0910110151**

Disetujui pada tanggal : 7 Januari 2013

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Lutfi Effendi, S.H., M.Hum

Agus Yulianto, S.H., M.H

NIP. 19600810 198601 1 002

NIP. 19590717 198601 1 001

Mengetahui,

Ketua Bagian

Hukum Administrasi Negara

Lutfi Effendi, S.H., M.Hum.

NIP. 19600810 198601 1 002

## ABSTRAKSI

FAIQ RUKHULLOH, Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Desember 2012, *Implementasi Pasal 22-25 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:PER.02/ MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing di PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries*, Lutfi Effendi, S.H. M.Hum, Agus Yulianto, S.H. M.H.

Dalam penulisan skripsi ini Penulis membahas mengenai implementasi izin mempekerjakan tenaga kerja asing. Hal ini dilatarbelakangi bahwa tujuan perizinan tenaga kerja asing dilaksanakan dalam rangka pemberdayaan tenaga kerja Indonesia secara optimal. Mengingat masih kurang efektifnya *transfer of knowledge* dari Tenaga Kerja Asing ke Tenaga Kerja Indonesia Pendamping, maka hal ini menimbulkan pertanyaan bagaimana Implementasi Pasal 22-25 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:PER.02/ MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, yang mana pada hakekatnya izin mempekerjakan tenaga kerja asing ini diimplementasikan untuk melindungi keberadaan tenaga kerja Indonesia. Tenaga Kerja Asing berkewajiban untuk mengalihkan ilmu teknologinya kepada tenaga kerja Indonesia pendamping. Perusahaan juga wajib menyelenggarakan pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja Indonesia pendamping sesuai dengan Rencana Penempatan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), yang mana hal ini dilakukan untuk optimalisasi Tenaga Kerja Indonesia. Pada kenyataannya pelaksanaan pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja Indonesia yang diberikan oleh tenaga kerja asing dan difasilitasi perusahaan dan dicantumkan pada saat akan mengurus izin mempekerjakan tenaga kerja asing dilaksanakan dengan seadanya sehingga menghambat proses *transfer of knowledge* dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia.

Penelitian ini bersifat deskriptif dan termasuk dalam penelitian hukum empiris. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries. Jenis data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data melalui wawancara (data primer) dan dokumentasi, studi kepustakaan, peraturan perundang-undangan, makalah-makalah, penelusuran internet (data sekunder).

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa implementasi izin mempekerjakan tenaga kerja asing di PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries telah dilaksanakan sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam peraturan dan kebijakan yang berlaku. Kendala muncul dari faktor aturan tidak ada aturan kualifikasi kemampuan yang harus dimiliki tenaga kerja Indonesia pendamping dan tidak ada prosedur pelaksanaan pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja Indonesia pendamping, maka perlu adanya perbaikan peraturan dan kebijakan lebih efektif dan efisien. Kemudian faktor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak melakukan verifikasi lebih mendalam terhadap laporan pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja Indonesia pendamping, upayanya menindaklanjuti laporan dengan berkunjung ke perusahaan secara langsung.

Kata Kunci: Implementasi, Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, Tenaga Kerja Asing, Tenaga Kerja Indonesia.

## ABSTRACT

FAIQ RUKHULLOH, State Administrative Law, Faculty of Law, UB, in December 2012, Implementation of Article 22-25 Regulation of the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia Number: PER.02 / MEN/III/2008 on Procedures for Use of Foreign Workers in PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries, Lutfi Effendi, SH M.Hum, Agus Yulianto, SH M.H.

In writing this paper the author discusses the implementation of the permit to hire foreign workers. It is against the backdrop that the purpose of permitting foreign workers carried out in order to empower Indonesian workforce optimally. Given the lack of effective transfer of knowledge from the Foreign Workers Employment Indonesia escort, then this raises the question of how the implementation of Article 22-25 Regulation of the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia Number: PER.02 / MEN/III/2008 on Procedures Use of Foreign Workers, which essentially permits to hire foreign workers is implemented to protect the existence of Indonesian workers. Foreign Workers are obliged to transfer knowledge to the workforce teknologinya Indonesia companion. The company must also provide education and training for workers in accordance with the accompanying kerja Indonesia Plans Foreign Employment (RPTKA), in which this is done for optimization of Labor Indonesia. In fact, the implementation of education and training for Indonesian labor provided by foreign workers and facilitated the company and noted at the time would take care of hiring foreign labor permits held by potluck thus inhibiting the transfer of knowledge of foreign workers to the workforce Indonesia.

This research is descriptive and included in empirical legal research. What research is done in PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries. The type of data used include primary data and secondary data. The technique of collecting data through interviews (primary data) and documentation, library research, legislation, papers, surf the internet (secondary data).

Based on this research, the implementation of the permit to hire foreign workers at PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries has been implemented in accordance with the mechanism set out in regulations and policies. Obstacles arise from factors rule no qualification rules ability to be co-owned by Indonesia's labor and no procedures for the implementation of education and training workforce Indonesia companion, the need for improved regulations and policies more effectively and efficiently. Then factor of Manpower and Transmigration not doing more in-depth verification of the reports of education and training for Indonesian labor companion, efforts to follow up with a visit perusahaan directly.

Keywords: Implementation, Permit to Employ Foreign, Foreign Workers, Labor Indonesia.

## A. PENDAHULUAN

Pembangunan nasional adalah semua kegiatan untuk tercapainya pembaharuan ke arah yang lebih baik, dan untuk menciptakan masyarakat adil dan makmur. Dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional tersebut, tenaga kerja merupakan salah satu unsur penunjang yang mempunyai peran yang sangat penting bagi keberhasilan pembangunan nasional.<sup>1</sup> Dalam hal ini kebijaksanaan ketenagakerjaan dalam program pembangunan selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin di berbagai bidang usaha yang diimbangi dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja.

Masalah ketenagakerjaan yang dari dulu sampai sekarang masih menjadi kendala pada dasarnya ada dua, yaitu masalah kesempatan kerja dan masalah kualitas kerja.

Pada saat ini kebutuhan akan tenaga kerja yang memiliki keunggulan dalam teknologi amat mendesak, terutama pada perusahaan-perusahaan besar dan berlabel multinasional yang semua bahan baku serta cara pengolahannya membutuhkan suatu keilmuan yang tinggi dan handal akan penguasaan teknologi. Kebutuhan akan tenaga kerja yang memiliki keunggulan kompetitif ini dalam jangka waktu dekat tidak bisa disediakan oleh Indonesia, karena pemerintah Indonesia sendiri menyadari bahwasanya walaupun Indonesia memiliki tenaga kerja yang banyak bahkan cenderung melimpah namun mayoritas diantaranya merupakan pekerja kasar/ pekerja non ahli sedangkan persediaan akan tenaga ahli atau tenaga yang mempunyai pendidikan tinggi masih kurang.

Implikasi yang dapat langsung dilihat dengan ketidakmampuan pemerintah Indonesia menyediakan tenaga kerja berkemampuan kompetitif ialah banyaknya tenaga Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bekerja di Indonesia, kedatangan Tenaga Kerja Asing itu sengaja dilakukan oleh perusahaan untuk mengelola teknologi perusahaan tersebut.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Asri.Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009. hlm.6.

<sup>2</sup>Website resmi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Data dan Informasi Ketenagakerjaan <http://www.depakertrans.go.id/?> , diakses pada tanggal 21 Oktober 2012.

Selain karena kekurangmampuan dalam menyediakan tenaga kerja yang berkualitas, faktor lain yang menyebabkan perusahaan-perusahaan Indonesia mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) antara lain meningkatnya hubungan ekonomi dengan negara-negara lain dan adanya kepercayaan dari pemilik modal asing untuk mengembangkan usahanya di Indonesia. Biasanya para pemilik modal asing ini selain menanamkan modalnya juga menyertakan tenaga kerja dari negara asalnya.

Dalam hal ini bagi tenaga kerja asli Indonesia seharusnya mampu memanfaatkan kedatangan Tenaga Kerja Asing (TKA) itu untuk menimba ilmu pengetahuan sebanyak-banyaknya dan mengalihkan teknologi yang mereka kuasai karena tujuan utama penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia berkaitan dengan alih teknologi, dan pelatihan kerja yang kesemua hal ini ditujukan dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia. Sehingga dalam jangka panjang ketergantungan terhadap penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) sedikit demi sedikit dapat dikurangi dan akhirnya Indonesia mampu mencukupi kebutuhan tenaga kerja yang berkualitas dari dalam negeri.

## **B. MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan diatas, maka penulis menulis permasalahan pokok dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi Pasal 22-25 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:PER.02/MEN/ III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing di PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries berhubungan dengan izin mempekerjakan tenaga kerja asing?
2. Apa kendala yang dihadapi oleh PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries Implementasi Pasal 22-25 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan bagaimana upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut?

### **C. METODE**

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian hukum empiris (*empirical legal research*), yaitu penelitian hukum yang memperoleh datanya dari data primer atau data yang diperoleh langsung dari PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries.

Metode pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji tentang implementasi Pasal 22-25 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Data diperoleh atau diterima dari hasil penelitian dan/ atau narasumbernya dengan melakukan studi lapang terhadap objek penelitian di lapangan, yaitu di PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries terkait proses tata cara memperoleh izin mempekerjakan tenaga kerja asing. Data berasal dari hasil wawancara dengan pegawai dari PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries dan pejabat dari Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan yang berwenang dalam pelaksanaan tata cara memperoleh izin mempekerjakan tenaga kerja asing untuk memberikan informasi serta data yang terkait dengan permasalahan.

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penelitian, penulis mempergunakan metode deskriptif analisis dalam menganalisa data, yaitu mendeskripsikan data-data yang diperoleh dilapangan, kemudian data dikelompokkan menurut jenisnya, dan terhadap data tersebut dilakukan analisa, untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam rumusan masalah. Permasalahan yang ada dianalisa dan dipecahkan sesuai dengan kajian pustaka serta dikaitkan dengan hasil penelitian yang dilakukan. Maka analisa tersebut menghasilkan suatu kesimpulan tentang permasalahan-permasalahan yang diajukan.

### **D. PEMBAHASAN**

#### **1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries merupakan suatu perusahaan industri farmasi yang lebih mengkhususkan diri

untuk memproduksi obat-obat anti biotika. Perusahaan ini merupakan perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) yang sahamnya dimiliki oleh tiga negara yaitu Indonesia, Malaysia, dan Jepang dimana saham terbesarnya dimiliki oleh Jepang.

Pendirian PT. PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries di Indonesia dilatarbelakangi oleh kenyataan bahwa di Indonesia masih banyak masyarakat yang terjangkit infeksi dan hal ini sangat disadari oleh presiden direktur PT. Meiji Seika ketika melakukan kunjungan ke Indonesia pada tahun 1966 bahwa perlu didirikan suatu pabrik obat anti biotika di Indonesia.

## 2. Implementasi Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries

Izin mempekerjakan tenaga kerja asing dilaksanakan dalam rangka untuk melindungi tenaga kerja indonesia yang memiliki sedikit kekurangan dalam bidang kemampuan menguasai teknologi dibandingkan dengan tenaga kerja asing.

Berdasarkan Pasal 23 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.02/MEN. III/2008 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, bahwa untuk mendapatkan izin mempekerjakan tenaga kerja asing terlebih dahulu harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA).

RPTKA merupakan dokumen awal yang harus disiapkan pemberi kerja, yang berisi rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) pada jabatan tertentu untuk jangka waktu tertentu dan harus mendapat pengesahan dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) ini berguna sebagai dasar untuk mendapatkan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Kewajiban membuat Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) bagi pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing.



Terhadap setiap pengajuan rencana penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia harus dibatasi baik dalam jumlah maupun bidang-bidang yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing.<sup>3</sup>

Persyaratan tenaga kerja asing tersebut kemudian di sampaikan kepada Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja melalui Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk dimohonkan pengesahan penggunaan tenaga kerja asing. Permohonan pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing terlebih dahulu dilakukan penelitian dokumen dan apabila dokumen permohonan belum lengkap, harus dikembalikan kepada permohonan dengan memberitahukan kekurangan persyaratan yang harus dilengkapi pada saat pengajuan permohonan pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing. Dalam hal dokumen telah lengkap, kemudian Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja atau Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan penilaian kelayakan permohonan penggunaan tenaga kerja asing dengan berpedoman pada daftar jabatan yang diperbolehkan untuk diduduki oleh tenaga kerja asing sebagaimana peraturan yang telah ditetapkan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Dalam hal pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing kemudian Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja atau Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat memanggil pemberi kerja serta berkoordinasi dengan instansi terkait dalam melakukan penilaian kelayakan penggunaan tenaga kerja asing.<sup>4</sup> Apabila dalam hasil penilaian kelayakan permohonan rencana penggunaan tenaga kerja asing telah sesuai dengan daftar jabatan yang diperbolehkan

---

<sup>3</sup> Hasil wawancara dengan kepala seksi penempatan tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Pasuruan, pada tanggal 26 September 2012.

<sup>4</sup> Hasil wawancara dengan kepala seksi penempatan tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Pasuruan, pada tanggal 2 Oktober 2012.

dengan tidak menempatkannya didalam daftar yang dilarang diduduki oleh tenaga kerja asing, maka Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja atau Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi harus menerbitkan keputusan pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing.

Pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing diberikan untuk jangka waktu paling lama 5 tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri.<sup>5</sup>

Selain copy pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing, ada persyaratan lain yang wajib dilampirkan untuk mengurus izin mempekerjakan tenaga kerja asing. Pemberi kerja tenaga kerja asing yang akan mengurus izin mempekerjakan tenaga kerja asing terlebih dahulu harus mengajukan permohonan kepada Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia untuk mendapatkan rekomendasi visa (TA-01) dengan melampirkan:

- a. Copy keputusan pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing;
- b. Copy paspor tenaga kerja asing yang akan dipekerjakan;
- c. Daftar riwayat hidup tenaga kerja asing yang akan dipekerjakan;
- d. Copy ijasah dan/ atau keterangan pengalaman kerja tenaga kerja asing yang akan dipekerjakan;
- e. Copy surat penunjukan tenaga kerja pendamping; dan
- f. Pas foto berwarna ukuran 4x6 cm sebanyak 1(satu) lembar.<sup>6</sup>

Apabila persyaratan permohonan (TA-01) telah memenuhi persyaratan, maka Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik

---

<sup>5</sup> Hasil wawancara dengan kepala seksi penempatan tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Pasuruan, pada tanggal 2 Oktober 2012.

<sup>6</sup> Pasal 23 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER. 02/ MEN/ III/ 2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Indonesia direktur harus menerbitkan rekomendasi (TA-01) dan menyampaikan kepada Direktur Lalu Lintas Keimigrasian (Lantaskim), selanjutnya oleh Direktur Lalu Lintas Keimigrasian menyampaikannya rekomendasi (TA-01) dari Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia kepada Direktur Jenderal Imigrasi untuk dinilai kelayakannya mendapatkan rekomendasi visa.<sup>7</sup> Rekomendasi visa (TA-01) sesegera mungkin harus ditindak lanjuti karena jangka waktu berlaku rekomendasi visa (TA-01) 2 (dua) bulan sejak diterbitkan oleh Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Dalam hal Direktorat Jenderal Imigrasi telah mengabulkan permohonan visa untuk dapat bekerja atas nama tenaga kerja asing yang bersangkutan dan menerbitkan surat pemberitahuan tentang persetujuan pemberian visa. Pemberi kerja yang telah mendapatkan persetujuan visa atas nama tenaga kerja asing yang bersangkutan harus mengajukan permohonan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Izin mempekerjakan tenaga kerja asing adalah Izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja Tenaga Kerja Asing. Pada saat permohonan pengajuan permohonan izin mempekerjakan tenaga kerja asing, pemberi kerja wajib melampirkan:

- a. Copy draft perjanjian kerja;
  - b. Bukti pembayaran dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing melalui Bank yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia;
  - c. Copy polis asuransi;
  - d. Copy surat pemberitahuan tentang persetujuan pemberian visa;
- dan

---

<sup>7</sup> Hasil wawancara General Affairs Section Head PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries Pasuruan, pada tanggal 1 Oktober 2012.

e. Foto berwarna ukuran 4x6 cm sebanyak 2 (dua) lembar.<sup>8</sup>

Dalam hal persyaratan lampiran telah dipenuhi maka Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia menerbitkan izin mempekerjakan tenaga kerja asing selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja. Jangka waktu berlakunya izin mempekerjakan tenaga kerja asing yang dikeluarkan oleh Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia paling lama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang.

Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing membayar dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing per bulan dan dibayarkan dimuka, besaran dana kompensasi ditetapkan US \$100 (seratus dollar amerika). Pembayaran dana kompensasi dilakukan oleh pemberi tenaga kerja asing dan disetorkan pada rekening Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan (DPKK) pada Bank Pemerintah yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.<sup>9</sup>

Implementasi izin mempekerjakan tenaga kerja asing di PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries sebenarnya telah dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kebijakan dari kementerian tenaga kerja dan transmigrasi yang berlaku. Dalam penggunaan tenaga kerja asing PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries menempatkan jabatan yang diperbolehkan diduduki oleh tenaga kerja asing dan menunjuk tenaga kerja Indonesia pendamping untuk tenaga kerja asing yang dipekerjakan. Sebagai gambaran faktual tentang data jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing serta jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja Indonesia pendamping sampai dengan november 2012, sebagai berikut:

---

<sup>8</sup> Pasal 24 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

<sup>9</sup> Hasil wawancara General Affairs Section Head PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries Pasuruan, pada tanggal 1 Oktober 2012.

Tabel 3

## Daftar Jabatan TKA dan TKI Pendamping

No	Jabatan TKA	Jabatan TKI Pendamping
1	President Director	-
2	Direktur Produksi	-
3	Technical Director	-
4	Marketing Director	-
5	General Manager	Manager Produksi
6	Bulk Processing Manager	Bulk Processing Supervisor
7	Mechanical Manager	Manager Engineering
8	Research Development Manager	Product Development Sub Section Head
9	Marketing Research Analyst	Marketing Supervisor

Sumber : *Data Primer, diolah, 2012*

Berdasarkan data yang ada dapat ditarik kesimpulan, bahwa persyaratan untuk dapat mendapatkan izin mempekerjakan tenaga kerja asing telah dilaksanakan dengan baik oleh PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries dengan menempatkan tenaga kerja asing pada jabatan yang diperbolehkan diduduki oleh tenaga kerja asing sesuai dengan kebijakan menteri tenaga kerja dan transmigrasi serta menunjuk tenaga kerja Indonesia pendamping untuk tenaga kerja asing. Keberadaan tenaga kerja Indonesia pendamping yang jabatannya tepat dibawah jabatan tenaga kerja asing bertujuan untuk alih ilmu dan alih teknologi yang dimiliki oleh tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia, dan sebaliknya tenaga kerja asing ke negara asalnya maka tenaga kerja Indonesia dapat menduduki jabatan yang ditinggalkan oleh tenaga kerja asing tersebut.

### 3. Pengawasan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing

Dalam rangka mekanisme alih teknologi diatur mekanisme perizinan terhadap perusahaan yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing. Instansi yang berwenang untuk melakukan pengawasan atas perusahaan dan pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing

adalah Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai instansi yang memberikan izin penempatan tenaga kerja asing.

Pengawasan terhadap izin mempekerjakan tenaga kerja asing harus diperketat ketat dan lebih dipertegas, diantaranya dengan menutup jabatan tertentu untuk tenaga kerja asing dengan menyediakan khusus jabatan tersebut untuk ditempati tenaga kerja Indonesia.

Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga kerja pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian (*transfer of knowledge, transfer of learning*) dari tenaga kerja asing.<sup>10</sup> Disamping itu pemberi kerja tenaga kerja asing wajib untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing.

Setiap pengguna tenaga kerja asing wajib melaksanakan program penggantian tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia. Oleh karenanya pengguna tenaga kerja asing, wajib menunjuk tenaga kerja Indonesia pendamping pada jenis pekerjaan yang dipegang atau ditangani oleh tenaga kerja asing yang bersangkutan. Selain itu, penggunaan tenaga kerja asing wajib menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi tenaga kerja Indonesia yang dipekerjakan biaya (diklat)nya dibebankan pada penggunaan tenaga kerja asing dan tidak dibebankan kepada tenaga kerja Indonesia yang bersangkutan.<sup>11</sup>

Tenaga kerja Indonesia pendamping yang bersangkutan harus tercantum dengan jelas dalam rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) dan tercantum dalam struktur jabatan perusahaan.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Hasil wawancara General Affairs Section Head PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries Pasuruan, pada tanggal 8 Oktober 2012.

<sup>11</sup> Hasil wawancara dengan kepala seksi penempatan tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Pasuruan, pada tanggal 9 Oktober 2012.

<sup>12</sup> Hasil wawancara General Affairs Section Head PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries Pasuruan, pada tanggal 8 Oktober 2012.

Dalam hal ini ditemukan adanya penyimpangan atau pelanggaran persyaratan dalam penggunaan tenaga kerja asing sesuai dengan izin yang telah diberikan, maka di ambil tindakan sesuai bobot penyimpangan, pelanggaran meliputi:

- a. Teguran tertulis dalam rangka pembinaan;
  - b. Mengeluarkan tenaga kerja asing yang bersangkutan dari lokasi kerja;
  - c. Penyidikan terhadap penggunaan tenaga kerja asing yang telah melakukan pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam penggunaan tenaga kerja asing.<sup>13</sup>
4. Kendala dalam implementasi Implementasi Pasal 22-25 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:PER.02/ MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Dalam implementasi izin mempekerjakan tenaga kerja asing ada kendala yang sering kali terjadi ialah kurang efektif pengawasan *transfer of knowlegde* dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja indonesia pendamping. Kewajiban menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi tenaga kerja indonesia pendamping tenaga kerja asing seringkali dilakukan seadanya sehingga *transfer of knowledge* dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja indonesia tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan.<sup>14</sup>

Kendala dalam izin mempekerjakan tenaga kerja asing dapat dipicu oleh beberapa faktor yaitu faktor aturannya dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai obyek dari pengawasan. Adapun uraiannya sebagai berikut:

- a. Faktor Aturan

Pertama, tidak adanya kualifikasi kemampuan dan keahlian yang dapat dijadikan patokan terhadap tenaga kerja

---

<sup>13</sup> Hasil wawancara dengan kepala seksi penempatan tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Pasuruan, pada tanggal 9 Oktober 2012.

<sup>14</sup> Hasil wawancara General Affairs Section Head PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries Pasuruan, pada tanggal 8 Oktober 2012.

Indonesia yang akan ditunjuk sebagai tenaga kerja Indonesia pendamping tenaga kerja asing. Tidak adanya kualifikasi akan kemampuan dan keahlian tenaga kerja Indonesia yang akan dijadikan tenaga kerja Indonesia pendamping tenaga kerja asing akan membuat pemberi kerja akan asal menunjuk tenaga kerja Indonesia pendamping untuk melengkapi berkas izin mempekerjakan tenaga kerja asing dan implikasi jangka panjangnya tidak tercapainya alih teknologi dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia pendamping.

Kedua, tidak ada prosedur atau tata cara yang pasti bagaimana melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia yang diwajibkan kepada pemberi kerja tenaga kerja asing karena pada pelaksanaannya pemberi kerja sedikit mengabaikan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia dan dari adanya pengabaian tersebut akan menghambat rangka alih teknologi (*transfer of knowledge*) dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia.

b. Faktor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kendala yang dihadapi oleh PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries dalam implementasi izin mempekerjakan tenaga kerja asing ditinjau dari perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia, yaitu:

- 1) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan tidak memiliki sistem yang dapat memberikan jaminan kepada tenaga kerja Indonesia, bahwa selama tenaga kerja asing berada di perusahaan akan memberikan keahlian teknologi yang dimilikinya kepada tenaga kerja Indonesia pendamping.
- 2) Surat penunjukan tenaga kerja pendamping dan lampiran catatan pelatihan yang telah diterima oleh tenaga kerja Indonesia pendamping dari tenaga kerja asing maupun dokumen bukti pelatihan atau peralihan ilmu yang



merupakan dasar untuk memperpanjang rencana penggunaan tenaga kerja asing dan perpanjangan izin mempekerjakan tenaga kerja asing tidak pernah dilakukan verifikasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan.

5. Upaya yang dilakukan untuk Mengatasi Kendala Implementasi Pasal 22-25 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Upaya yang dapat dilaksanakan untuk mengatasi beberapa kendala yang timbul dalam implementasi izin mempekerjakan tenaga kerja asing adalah sebagai berikut:

- a. Upaya Untuk Mengatasi Kendala dari Faktor Aturan.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang memiliki kewenangan mengeluarkan peraturan tentang tata cara penggunaan tenaga kerja asing tersebut dapat memperbaiki atau merevisi, dengan memperhatikan keefektifan dan efisiensi dari keberadaan tenaga kerja indonesia pendamping tenaga kerja asing serta prosedur atau tata cara melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia pendamping tenaga kerja asing.

- b. Upaya Untuk Mengatasi Kendala dari Faktor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Kendala mengenai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan tidak memiliki sistem yang dapat memberikan jaminan kepada tenaga kerja Indonesia, bahwa selama tenaga kerja asing berada di perusahaan akan memberikan keahlian teknologi yang dimilikinya kepada tenaga kerja Indonesia pendamping, dalam hal ini kepala seksi penempatan tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan dapat mewawancarai sekaligus menguji kemampuan tenaga kerja Indonesia yang telah mendapatkan

pendidikan dan pelatihan dari tenaga kerja asing,. Jika hasilnya tidak memuaskan seperti yang diharapkan yakni keahlian tenaga kerja Indonesia belum menyamai kemampuan tenaga kerja asing maka perusahaan wajib melaksanakan pendidikan dan pelatihan sekali lagi. Kemudian mengenai Surat penunjukan tenaga kerja pendamping dan lampiran catatan pelatihan yang telah diterima oleh tenaga kerja Indonesia pendamping dari tenaga kerja asing maupun dokumen bukti pelatihan atau peralihan ilmu yang merupakan dasar untuk memperpanjang rencana penggunaan tenaga kerja asing dan perpanjangan izin mempekerjakan tenaga kerja asing tidak pernah dilakukan verifikasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan, kepala seksi penempatan tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan dapat melakukan pengawasan yang lebih ketat terhadap pelaporan berkala penggunaan tenaga kerja asing dengan cara mendatangi secara langsung perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing.

## **E. PENUTUP**

1. Kesimpulan
  - a. Implementasi Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries ternyata sebenarnya telah dilaksanakan sesuai dengan mekanisme yang telah diatur dalam peraturan dan kebijakan yang berlaku. Prosedur mendapatkan izin mempekerjakan tenaga kerja asing dilaksanakan secara baik sesuai dengan tata cara yang telah ditentukan. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia oleh tenaga kerja asing yang dilakukan secara seadanya, perlu pengawasan yang lebih ketat dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan.
  - b. Implementasi Izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing mengalami hambatan secara teknis. Faktor kendala dalam implementasi izin mempekerjakan tenaga kerja asing dibagi

menjadi (dua) faktor yaitu faktor dari aturan dan faktor dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

2. Saran

- a. Menyadari ketidakmampuan pemerintah Indonesia menyediakan tenaga kerja berkemampuan kompetitif pada perusahaan-perusahaan besar dan berlabel multinasional, maka Indonesia harus membuka kesempatan masuknya tenaga kerja asing. Untuk mengantisipasi hal tersebut diharapkan ada kelengkapan peraturan yang mengatur persyaratan tenaga kerja asing, pengamanan penggunaan tenaga kerja asing bagi tenaga kerja Indonesia. Peraturan-peraturan tersebut harus mengatur aspek dan bentuk peraturan yang mengatur tidak hanya di tingkat Peraturan Menteri melainkan sampai ketingkat daerah, dengan tujuan menggunakan tenaga kerja asing secara selektif dengan tetap memprioritaskan tenaga kerja Indonesia.
- b. Tenaga kerja asing yang didatangkan dari luar negeri oleh perusahaan hendaknya benar-benar tenaga ahli yang terampil dibidangnya, sehingga dapat membantu kemajuan teknologi bagi tenaga kerja Indonesia. Untuk itu proses alih teknologinya kepada tenaga kerja Indonesia baik dalam jalur managerial maupun profesionalnya harus mendapat pengawasan yang sangat ketat dan tegas, dengan memberikan sertifikasi kepada tenaga kerja asing beserta tenaga kerja Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Adrian Sutedi. 2010. *Hukum Perizinan Dalam Sektor Pelayanan Publik*. Jakarta. Sinar Grafika.
- Asri.Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta. Sinar Grafika.
- Ateng. Syarifudin. 2010. *Hukum Perizinan dalam Sektor Pelayanan Publik*. disunting oleh Adrian Sutedi. Jakarta. Sinar Grafika.
- E. Utrecht. 1957. *Pengantar dalam Hukum Indonesia*. Jakarta. Ichtiar.
- Guntur. Setiawan. 2004. *Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Harry. Heriawan Saleh. 2005. *Persaingan Tenaga Kerja Dalam Era Globalisasi (Antara Perdagangan dan Migrasi)*, Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Nurdin Usman. 2002. *Konteks Implementasi berbasis Kurikulum*. Surabaya. Yuridika.
- Philipus M. Hadjon. 1998. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Ridwan, H.R. 2006. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta. Raja Grafindo.
- S.J. Fockema Andreae. 2010. *Hukum Perizinan dalam Sektor Pelayanan Publik*. disunting oleh Adrian Sutedi, Jakarta. Sinar Grafika.
- Soekanto. Soerjono. 2006. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta. UI-Press.
- W.F. Prins dan R. Kosim Adisapoetra, *Pengantar Ilmu Hukum Administrasi Negara*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1983, hlm 72.

### B. Perundang-Undangan

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- C.S.T. Kansil. 2003. *Kitab Undang-undang Peradilan Tata Usaha Negara*. Jakarta. Pradnya Paramita.
- Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1989 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan Melekat.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia  
Nomor: PER.02/MEN. III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan  
Tenaga Kerja Asing.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia  
Nomor: Kep-10/MEN /III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh Izin  
Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.

**A. Makalah**

Sjachran Basah. 1995. *Pencabutan Izin Salah Satu Sanksi Hukum Administrasi*. Makalah pada Penataran Hukum Administrasi dan lingkungan di Fakultas Hukum Unair. Surabaya.

Bagir Manan. 1995 *Ketentuan-Ketentuan Mengenai Pengaturan Penyelenggaraan Hak Kemerdekaan Berkumpul Ditinjau dari Perspektif UUD 1945*. Makalah Tidak di Publikasikan. Jakarta.

**B. Internet**

<http://klikpolitik.blogspot.com/2008/01/politik-konsesi-untuk-siapa.html>.

Garin Nugroho. *Politik Konsesi Untuk Siapa*. [siapa.html](#) . diakses 12 Oktober 2012.

Website resmi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Data dan Informasi Ketenagakerjaan <http://www.depakertrans.go.id/>? diakses pada 21 Oktober 2012.